

OPBYG PSYKOLOGISK OG MENTAL KAPACITET GENNEM HUMOR

Af Christina Hersom,
chhe@implement.dk,
Implement Consulting Group

Hvornår befandt du dig sidst i en situation, hvor humor lige pludselig opstod mellem linjerne? Eller hvornår var sidste gang, du grinte så meget, at du kunne mærke det dybt indefra? Humor løfter ikke bare dit humør et kort øjeblik, humor er også en kraftfuld måde at udvikle din generelle psykologiske kapacitet på både derhjemme og på jobbet.

Hvad fortæller forskning os om humor og resiliens?

Vi ved, at vores respons på humor består af to komponenter – en kognitiv komponent, når vi forstår humoren, og en emotionel komponent, når vi nyder den og morer os over den (Southwick og Charney, 2012). Derigennem aktiverer humor forskellige områder af hjernen og styrker den form for opmærksomhed, der igangsætter udforskning, kreativitet og fleksibilitet i vores måde at tænke på. Humor udvider med andre ord vores momentane tanke- og handlingsrepertoire (Fredrickson, 1998).

Samtidig opbygger humoren vedvarende personlige og anvendelige ressourcer. Humor omfatter således resiliensmekanismer som fx kognitiv revurdering, aktiv problemfokuseret coping og tilførsel af positiv mening i ordinære hændelser. Som den østrigske neurolog og psykiater Viktor Frankl (1963) skrev i sin søgen efter mening, er humor ”endnu et af sjælens våben i kampen for selvopholdelse”, og humor udgør ”evnen til at hæve sig op over enhver situation, om det så blot er nogle få sekunder”. Jeg tror, at disse sekunder kan være meget vigtige, når vi skal skabe

kapacitet til at finde alternative tilgange og løsninger på problemer, når vi er faret vild eller kørt fast. Humor kan fx hjælpe os med at konfrontere vores frygt, reducere stresshormoner og neurotransmittere som fx cortisol, norepinefrin (noradrenalin) og epinefrin (adrenalin) ved at præsentere det positive og negative på en og samme tid. Denne måde at forfine tingene på er forbundet med optimisme og positiv psykologisk mental sundhed (Reivich og Shatté, 2003).

Professor Ann Graber (2004) mener, at humor kombinerer optimisme med et "realistisk syn på det tragiske" ved at konfrontere, gentænke (reframe) og nogle gange transformere det tragiske. Dette er en vigtig komponent i resiliens (trivsel, læring og vækst på trods af vanskeligheder), fordi det hjælper os med at konfrontere og håndtere ting, vi frygter eller synes er smertefulde. Samtidig eksponeres vi for det i den rette mængde af passivitet. Vi er stadig, i psykologisk forstand, i sikkerhed på grund af afstanden og den kontrol, der opstår ud fra humoren i sig selv. Frankl bemærkede (1986), at via humor "gør vi brug af den specifikt menneskelige kapacitet for selvadskillelse (self-detachment), der er iboende i humoristisk sans".

Uanset om humor er en "sjov" måde at overleve på eller ej, forbindes humor med evnen til at udholde belastende situationer (Martin et al., 2003). Vi gør dette ved at reducere spændinger og psykologisk ubehag, men også ved at tiltrække andre menneskers støtte. Dette berører et relationelt perspektiv. Lad mig forklare dette med et eksempel fra mit arbejde som ledelseskonsulent.

Hvordan humor opbygger kapacitet på virkelige arbejdspladser

Tidligere på ugen talte jeg med to meget erfarne betjente. De sidder i lederstilling og arbejder i nogle af vores hårdeste kriminelle miljøer. Vi havde nogle virkelig morsomme øjeblikke, og det var en stor fornøjelse at udveksle erfaringer og tale med dem om humor. Vi fokuserede på, hvordan de som individuelle personer, ledere og kolleger hver dag må bruge

deres emotionelle og kognitive fleksibilitet til at håndtere de komplekse situationer, som de står over for i de miljøer, der er mere eller mindre uforudsigelige. Vi reflekterede også over humor som en vigtig medvirken til trivsel, der gør det muligt for dem at trives, samtidig med at de håndterer vanskelige, farlige og stressende situationer som en del af deres job. Vi konkluderede, at humor på arbejdspladsen kræver en høj grad af social intelligens eller kendskab til hinanden for at kunne være bevidst om, hvad man kan bringe i spil i en bestemt relation og ikke i en anden. Jeg vil hævde, at bevidsthed om dette er en forudsætning for, at humor kan fungere ordentligt i en organisation.

Senere samme dag, efter at jeg havde arbejdet med betjentenes lederskab, trivsel og præstationer, reflekterede jeg over humor som et "forbindelsesled mellem mennesker". Da vores belønningscenter i hjernen aktiveres af humor, kan vi måske styrke relationerne til de mennesker, vi deler humor med? Har vi ikke alle sammen vores foretrukne humorpartnere? Dem, der tilsyneladende straks stiller ind på din humor og samtidig på en sjov måde får dig til at undres, smile eller grine højt eller blot "skubber" til din begejstring og energi igen og igen.

Set ud fra dette perspektiv kan humor betragtes som en vigtig bidragyder til etablering og vedligeholdelse af stærkere relationer, stærkere fællesskaber og resultater i organisationen. Vi opbygger simpelthen psykologisk kapacitet ved at bruge vores humor i jobbet!

Afsluttende overvejelser om humor

Jeg synes helt personligt, at humor er ekstremt livgivende. Humor er en af mine vigtigste VIA-karakterstyrker (Peterson og Seligman, 2004). Det betyder, at når jeg begynder at lege, fx med mærkelige perspektiver, når jeg holder fast i noget, der er blevet sagt eller gjort på en absurd måde, flirter på en sarkastisk måde eller finder skøre paradokser blandt kolleger, kunder og netværk, føler jeg mig altid fri, kreativ og energisk, og jeg præsterer bedre. Det er

helt sikkert, at der udløses positive emotioner, og herved skabes en overløbseffekt samt positive spiraler. Dette sker især for mig, når de mere avancerede former for humor er på spil og spontant anvendes i situationen. Det er her, den virkelig styrker de positive hændelser og gør det vanskelige lettere.

Men hvad med dig? Oplever du også dette? Hvis du gør, er humor muligvis vigtigere for dig, end du er klar over og måske endda en af dine bedste drivkræfter?

Humor og dit personlige lederskab

Idet du tager ansvar for din egen trivsel og mentale sundhed på trods af vanskeligheder og udfordringer på arbejdet, kan du evt. overveje disse spørgsmål og inkludere dem i dit personlige lederskab: Hvad betyder humor på arbejdspladsen for dig? I hvilke relationer udbygger og vedligeholder du den positive spænding mellem dig selv og andre? Hvorfor eksisterer dette? Er det baseret på en bestemt form for humor? Hvorfor føler du, at det fylder dig med energi? Hvordan hjælper det dig – og den anden/de andre – med at opbygge mening og kapacitet og med at håndtere problemer på arbejdspladsen? Og ikke mindst: Hvordan kan du opbygge, vedligeholde eller udvide dine vigtigste humorbaserede relationer i 2019??

Sæt humor på dagsordenen

Men hvordan sætter du humor på dagsordenen og gør den til en del af dit daglige arbejdsliv? Det kan være en idé at facilitere en humorworkshop, der sætter humor på dagsordenen som en social funktion. Her er nogle punkter, man kan fokusere på både før, under og efter workshoppen:

Før workshoppen

1. Aftal, hvad formålet er med at tale om humor, og overvej, om atmosfæren er den rette til at arbejde med dette tema
2. Vælg at sætte humor på dagsordenen som et tema på et fremtidigt møde – i mindst en time
3. Forklar formålet med invitationen til mødet, og vælg en facilitator

I løbet af workshoppen

4. Tag en bred snak om, hvilken form for humor du ser og hører på din arbejdsplads (sjove overdrivelser, en saglig snak om "noget" mellem linjerne, absurditeter, selvironi, sarkasme, et grin over livet, sjov brug af kropssprog, vittig humor osv.)
5. Bed alle om at bidrage med mindst to kort/post-its, der viser eksempler på erfaringer med humor, og som alle synes, at det er i orden at sætte op på væggen: Hvad synes jeg, er god humor? (Når jeg ...). Hvad synes jeg ikke er god humor? (Når jeg ...). (Dette vil fungere som en underforstået måde at fastsætte grænserne på)
6. Der kan sættes eksempler op på to forskellige vægge
7. Gennemgå eksemplerne sammen, og find mønstre i jeres humorkultur: Hvad karakteriserer jeres arbejdsplads/gruppe på en god måde, og hvad giver jer generelt mindre energi?
8. Diskutér i små grupper: Hvad bør jeg gøre i større eller mindre grad, så der skabes muligheder for trivsel og energi via humor både for mig selv og andre omkring mig?
9. Bed folk om løbende at lægge mærke til humor og dele de bedste grin med hinanden i fremtiden

Efter workshoppen

10. Del ugens (eller hvis du tilhører en mindre humoristisk gruppe – måneds) bedste grin, skøre eller alvorlige situationer, der krævede humor eller distance, og tal om, hvad humor gør for jer som en samlet enhed og som individuelle personer.

Litteraturliste

Frankl, V. (1963). *Man's Search for Meaning: An Introduction to Logotherapy*, Boston: Beacon Press.

Frankl, V. (1986). *The Doctor and the Soul: From Psychotherapy to Logotherapy*, New York: Vintage Books.

Fredrickson, B. L. (1998). "What good are positive emotions?" in *Review of General Psychology* 2(3):300-319, September 1998.

Graber, A. (2004). *Viktor Frankl's Logotherapy: Method of Choice in Ecumenical Pastoral Psychology*, Ohio: Wyndham Hall Press.

Martin, R. A. et al. (2003). "Individual differences in uses of humor and their relation to psychological well-being: Development of the Humor Styles Questionnaire" in *Journal of Research in Personality* 37(1):48-75, February 2003

Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. New York: Oxford University Press and Washington, DC: American Psychological Association.

Reivich, K. and Shatté, A. (2003). *The Resilience Factor: 7 Keys to Finding Your Inner Strength and Overcoming Life's Hurdles*, New York: Broadway Books.

Southwick, S. M. and Charney, D. S. (2012). *Resilience: The Science of Mastering Life's Greatest Challenges*, New York: Cambridge University Press.

KORT OM IMPLEMENT

Grundlagt: 1996

Antal medarbejdere: 900

Kontorer: København, Aarhus, Stockholm, Malmö, Oslo, Zürich og München
implementconsultinggroup.com